

Трансформации социальных институтов в условиях развития информационного общества и распространения ИКТ;

Развитие онлайн-обществ, их взаимодействие между собой и традиционными структурами современного общества;

Расширение зоны влияния «электронной коммерции» в финансово-экономической инфраструктуре современного мира;

Развитие технологий «электронного правительства» и расширение проблемы обеспечения взаимодействия власти, населения, неправительственных организаций;

Проблемы сохранения культурной идентичности в условиях глобализации, использование ИКТ для сохранения и развития национально-культурного достояния, формирование электронных коллекций и библиотек;

Развитие дистанционного обучения, проблемы формирования образовательных консорциумов и системы открытого образования [3].

Технологически телекоммуникации и современный процесс обработки информации ложатся в основу социокультурного конструкта современного российского общества. По мере того как компьютеры все шире используются в коммуникационных сетях в качестве коммутирующих систем, а средства электронной коммуникации становятся неотъемлемыми элементами в компьютерной обработке данных, различия между уровнями коммуникативных связей между людьми и процессом обработки и хранения информации стираются. Основные проблемы в данном случае сосредоточены как в правовом и экономическом поле социальных взаимодействий, так и в области непосредственных человеческих взаимоотношений, культуры общения и качества жизни современного человека.

Таким образом, большинство работ открывают позитивные перспективы развития современного российского общества, выступают своего рода основой для социального прогнозирования технологического успеха, информационного совершенствования социального взаимодействия и системного повышения качества жизни. Это достаточно интересно с точки зрения глобальных изменений, ускорения социального развития, прогресса, однако, все представленные работы, за исключением некоторых аспектов, исключают из исследовательского поля социокультурное измерение современного информационного пространства, игнорируют видимую перспективу развития антропологических проблем как человечества в целом, так и отдельных государств и народов.

ЛИТЕРАТУРА:

1. См.: Кастельс М., Кноелова Э. Россия и сетевое сообщество// Мир России. 2000. N 1.

2. См.: архив публикаций ВЦИОМ. Режим доступа: <http://wciom.ru/arkhiv/tematicheski-arkhiv/item/single/8938.html>

3. Ишюкова Н. В. Интернет как коммуникативная среда в междисциплинарном изучении / Национально-культурное пространство и проблемы коммуникации / материалы международной научно-практической конференции, 25-26 октября 2007 г. Часть I. СПб. 2007. С.67.

Поспелова С.А., г. Екатеринбург

ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИЯХ: МЕТОДЫ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ

В настоящее время стабильно функционирующие организации, добивающиеся успеха в бизнесе, отличаются от противоположных им главным образом тем, что имеют более динамичное руководство и эффективного лидера.

Вопросы лидерства интересовали людей еще с древности. Но массовое и целенаправленное его изучение началось чуть больше века назад. С того времени было проведено очень много исследований в этой области. Однако до сих пор не существует едино-

то мнения, что такое лидерство и как оно должно изучаться. Многие ученые дают понятие лидерства как: «способность оказывать влияние на окружающих, направляя совместные усилия на достижение целей организации».

Как правило, чаще всего для исследования лидерства в организациях используют несколько методов, таких как:

- Наблюдение;

- Социологические опросы (анкетирование и интервьюирование);

- Социометрия;

Рассмотрим применение каждого из них более подробно на примере различных подходов к лидерству.

В «Теории черт» - середина XX в., концентрируется внимание на врожденных качествах лидера. К. Бэрд составил список из 79 черт, присущих лидерам. Это: инициативность, общительность, чувство юмора, уверенность в себе и т.д. Позже Р. Стогдилл и Р. Манн добавили к ним бдительность, красноречие, популярность. Эти лидерские качества были выявлены при помощи социологических опросов и наблюдения. Затем работу в этой области продолжил американский консультант У. Беннис (1970 г.), исследовавший 90 успешных лидеров, добавив к типичным чертам лидерства самокритичность, постоянство и т.д. Однако ни одно из этих качеств (черт) не занимало постоянного места в перечне: 65% названных качеств были упомянуты однажды, 16-20% - дважды, 4-5% - трижды и лишь 5% были названы четыре раза. Несмотря на это, подобное изучение лидерских качеств было продолжено вплоть до середины 80-х годов.

Социологи университета Огайо (1970-1980 г.) исследовали лидерское поведение с помощью методов письменного опроса (анкетирования, тестирования), устного опроса (интервьюирования), и наблюдения. Эти исследования позволили сделать два важных вывода: во-первых – эффективность лидерства зависит от ряда факторов (организационная культура, используемая технология и т.д.), во-вторых – очень важна структура отношений и условия работы. Позже работы в этой области продолжили ученые Мичиганского Университета. Используя аналогичные методы исследования, они постарались определить различия в поведении эффективных и неэффективных лидеров. За основу были взяты две переменные в поведении лидера: концентрация внимания лидера на работе и на работниках. Результаты оказались следующие: эффективный лидер способствует развитию доверительных отношений с работниками; использует групповой подход к управлению; устанавливает предельно высокий уровень выполнения задания. Позже эти выводы были положены в основу концепции, разработанной Ренисом Ликертом [1, с.187]. Им были выделены две группы лидеров:

- лидеры, ориентированные на работу;

- лидеры, ориентированные на работников;

На основе своей концепции Ликерт разработал вопросник, позволяющий определить стили руководства. На наш взгляд это исследование актуально и в настоящее время.

Необходимо отметить также классические исследования лидерства, проводимые Фрименом, Фараром, Блумбергом и Саншайном. Они выделяли три категории лидеров и лидерства:

- лидерство, основанное на «социальной активности»;

- лидерство, основанное на репутации;

- титлованное лидерство (формальный лидер);

Исследователи обнаружили, что параметры лидерства, основанного на «социальной активности» частично совпадают с параметрами лидерства, основанного на репутации.

Кроме того, подобные лидеры более доступны для работников, чем титулованные лидеры и имеют больший авторитет в коллективе.

«Ситуационная теория». В данной схеме значение личностных черт не отбрасывается полностью исследователями, но утверждается, что в основном лидерство – продукт ситуации, т.е. лидерское поведение должно быть разным в различных ситуациях. Исследованиями в этом направлении занимались Ф. Фидлер, Бланшард, Херсей, Стинсон, Джонсон и т.д. Используемые социологические методы в данных работах: опросы – групповые и индивидуальные интервью, анкетирование.

На основании такой схемы Р.Л. Кричевский разработал концепцию ценностного обмена как механизма выдвижения лидера. Ранее идея ценностного обмена разрабатывалась Дж. Хомансом. Лидером рассматривается тот, в ком в наиболее полном виде представлены такие качества, которые особенно значимы для групповой деятельности. Очень эффективный метод исследования в данном случае – метод наблюдения, и письменного опроса.

Необходимо обратить внимание на исследования в области формального и неформального лидерства, которые проводятся посредством социометрии. Этот известный метод был введен американским социологом Дж. Морено для выявления внутригрупповых подсистем – сплоченных образований, во главе которых стоят неформальные лидеры. Путем тестов социометрия выявляет соотносительный авторитет членов группы по признакам «симпатии-антипатии». В 90-х г. польскими социологами Смышлеком и Владеком проводились исследования в области неформального лидерства и степени сплоченности-разобщенности в группе. Для решения этих задач использовался опросный лист, на основе которого была составлена социометрическая матрица. На основе матрицы строится социограмма. Социометрический опрос является анонимным.

Особой интересна, на наш взгляд, работа А.В. Бехтерева. Им было проведено социологическое исследование, посвященное изучению проблем лидерства в организациях с различной формой собственности г. Екатеринбурга. В ходе исследования – анкетировании специалистов – было опрошено 500 человек. Респондентам была предложена анкета, позволяющая оценить их отношение к лидерам и лидерству в современной организации.

На первый вопрос анкеты «А нужен ли лидер в современной организации?» абсолютное большинство респондентов - 92% -ответили утвердительно.

В то же время попытка определить наличие лидерских качеств у непосредственных руководителей респондентов показала, что только 56% из них обладают навыками лидера.

Интересно мнение работников по поводу природы формирования лидерских качеств. Так, 34% опрошенных считают, что человек становится лидером самостоятельно; 22% - что лидерами рождаются; 14% – что лидерами становятся под влиянием внешних факторов.

На основании данных исследования можно отметить, что большинство работников видят необходимость наличия лидеров в коллективе; понятие «лидерство» прочно вошло в обиход работников предприятий [2, с.49].

Приведенные выше исследования в области лидерства позволяют обратить наше внимание на наиболее часто применяемые методы. К ним относятся: метод наблюдения, метод опроса (анкетирование, интервьюирование). Данные социологические методы мы будем использовать в дальнейшем в своей работе при изучении проблемы лидерства в малом бизнесе.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Виханский О.С. Стратегическое управление. М., 2000 г.
2. Бехтерев А.В. //Известия Уральского государственного университета. 2007г., -№51.

Панина Г.В., г. Москва

СОЦИОКУЛЬТУРНАЯ ЭКСПЕРТИЗА КАК МЕТОД РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ В ИНФОРМАЦИОННОМ ОБЩЕСТВЕ

В информационном обществе возрастает роль социокультурной экспертизы любого значимого проекта. Масштабы и скорость влияния человеческой деятельности на окружающую среду столь велики, что бесконтрольная активность или реализация решения в интересах только узкой группы людей или отдельной корпорации без учета долговременных перспектив и глобальных последствий может привести к социальным конфликтам и даже катастрофам. Важно рассмотреть все возможные последствия реализуемого проекта, факторы, обуславливающие протекание процессов в том или ином направлении, разнообразные сценарии осуществления задуманных действий в зависимости от непредвиденных обстоятельств. Принятие ответственных решений в характерной для информационного общества ситуации неопределенности и множественности сценариев развития любого процесса, сопряженных с рисками, невозможно без использования знаний и опыта специалистов-экспертов. Эксперт – это не просто специалист, умеющий адекватно применять соответствующий алгоритм решения определенного класса задач, а профессионал, способный видеть широкий контекст ситуации, в которой принимается решение, и разворачивать его перед другими. Экспертиза тем и отличается от других типов консультирования, что «становится необходимой и возникает тогда, когда будущее не воспроизводит прошлое», и от специалиста требуется «творческое конструирование сценариев развития множественно детерминированных процессов и событий, своего рода деятельность по производству предсказаний, которая включает в себя не только точную оценку воздействия тех или иных факторов и их возможных взаимодействий между собой, но и понимание того, какие вообще факторы требуют учета» [1, с. 45-46].

Особое значение в современном высокотехнологичном информационном обществе приобретает социокультурная (гуманитарная) экспертиза [2], выясняющая возможное воздействие изучаемого события или принимаемого решения на жизнь людей, их физическое и психологическое состояние, на социальные отношения, систему ценностей, и наоборот, влияние культурных особенностей, а также разнообразных социальных факторов на осуществление задуманных проектов. Задачей социогуманитарной экспертизы выступает «разворачивание и экспликация разных, в первую очередь скрытых и неочевидных аспектов ситуации, рисков, связанных с разными сценариями, и цены, которую придется заплатить за те или иные выборы, делаемые в данной ситуации» [1, с. 48]. Это предъявляет повышенные требования к личности эксперта, его образованию, профессиональным навыкам и опыту, социокультурной компетентности.

В высокотехнологичном обществе очень важна роль социогуманитарной экспертизы при принятии социотехнических решений, то есть проектировании, конструировании и распространении новых видов техники, внедрении и эксплуатации новых технологий. Понимание невозможности дальнейшего бесконтрольного и нерегулируемого развития техники диктует необходимость создания системы общественной экспертизы в области инженерного проектирования. Вследствие сложности и специфичности инженерного труда контроль над процессами конструирования и эксплуатации техники со стороны нейтральных экспертов крайне затруднен. Он может быть эффективен только в случае участия в нем самих разработчиков технических устройств. Это означает, что современ-